

DIRIGENZA

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PREMIALITÀ CORRELATE ALLA PERFORMANCE

La disciplina integrativa relativa ai premi correlati alla performance prevede una quota premiante per la performance organizzativa, legata ad obiettivi comuni all'equipe e una quota per la performance individuale, correlata alla tipologia di incarico e connessa ad obiettivi specifici attribuiti ai singoli dirigenti, compresa la maggiorazione per i dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate.

ATTRIBUZIONE OBIETTIVI: gli obiettivi vengono assegnati annualmente nell'ambito della scheda di budget definita per la struttura alla quale il singolo dirigente è assegnato. Pertanto, i dirigenti medici e i dirigenti sanitari sono attributari di obiettivi formulati contestualmente e coerentemente per tutta la dirigenza della stessa struttura. Per i dirigenti appartenenti a profilo professionale costituente unico riferimento di servizio aziendale può essere definita una specifica scheda con obiettivi individualizzati a livello di singolo dirigente (es. farmacisti, fisici, dirigenti PTA).

RENDICONTAZIONE: viene effettuata annualmente la verifica e valutazione dei risultati. Sulla base della rendicontazione oggettiva degli obiettivi assegnati all'unità operativa, i servizi aziendali competenti e il Responsabile della struttura definiscono il livello di raggiungimento degli stessi nonché il contributo fornito da ciascun dirigente.

GRADUAZIONE LIVELLO DI IMPEGNO: il Responsabile deve attestare il livello di impegno dei dirigenti coinvolti nel medesimo obiettivo comune all'equipe, definendo lo stesso in linea con l'apporto atteso ed omogeneo tra dirigenti ovvero identificando eventuali apporti individuali di maggior o di minor rilevanza, così come segnalare l'eventuale irrilevante apporto individuale. Il soggetto competente ad esprimere tale valutazione è chiamato ad assegnare ad ogni dirigente un coefficiente numerico definito in contrattazione collettiva integrativa corrispondente i seguenti items:

Impegno uniforme	Impegno superiore agli altri	Impegno inferiore agli altri	Contributo non apprezzabile
------------------	------------------------------	------------------------------	-----------------------------

CRITERI COSTITUTIVI DELLE SINGOLE QUOTE

I criteri di riconoscimento delle premialità connesse alla performance sono così definiti:

- a) **QUOTA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA** (quota omogenea)
- l'insieme delle quote individuali capitarie omogenee assegnate alla struttura sono riproporzionate tra i dirigenti sulla base del fattore presenza (e alla luce della percentuale del raggiungimento degli obiettivi in cui i dirigenti sono coinvolti, nonché dalla graduazione del livello di impegno (fattore quest'ultimo che non viene applicato ai direttori di struttura complessa o semplice dipartimentale, in quanto destinatari della percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi indicati nella scheda);

- b) **QUOTA PERFORMANCE INDIVIDUALE** (quota graduata)
- la quota teorica è determinata in entità diversificata in base alla tipologia di incarico dirigenziale:

Dirigenza Area Sanità

Tipologia di incarico
Struttura complessa
Struttura semplice dipartimentale
Struttura semplice A/B + Alta Specialità A
Alta Specialità B + Incarico professionale oltre 5 anni
Incarico professionale di base sotto 5 anni

Dirigenza Funzioni Locali – ruoli Professionale, Tecnico e Amministrativo

Tipologia di incarico
Struttura complessa
Struttura semplice > 5 anni (post primo Collegio Tecnico)
Struttura semplice < 5 anni (ante primo Collegio Tecnico)
Alta Specialità / Incarico professionale con oltre 15 anni
Incarico professionale oltre 5 anni
Incarico professionale

- la liquidazione effettiva viene effettuata sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati;

- la quota diversificata viene quantificata a livello individuale, in base all'effettiva presenza del dirigente secondo scaglioni di rilevanza.

c) MAGGIORAZIONE PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Dirigenza Area Sanità

- strumenti di riferimento: la maggiorazione del premio individuale è attribuita ai dirigenti che conseguano nella performance annuale le valutazioni più elevate secondo il sistema di valutazione aziendale, sia quanto a quota omogenea che a quota graduata; al fine di identificare i destinatari della maggiorazione i dirigenti vengono collocati in graduatoria sulla base dei punteggi acquisiti;
- misura della maggiorazione: è identificata nella misura del 30% del valore medio annuale della premialità (calcolato dividendo il fondo di risultato per il numero di dirigenti in servizio all'1° gennaio dell'anno di competenza);
- quota massima di dirigenti beneficiari: la limitata entità del personale a cui può essere attribuita la maggiorazione viene sostenuta con risorse del fondo di risultato appositamente dedicate;
- requisiti: i dirigenti (non apicali) ai quali può essere riconosciuto il beneficio della maggiorazione del premio individuale devono essere in possesso congiuntamente dei seguenti requisiti:
 - a) essere a regime esclusivo
 - b) avere rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato per l'intero anno;
 - c) non essere stati assenti nell'anno per più di 60 giorni a qualsiasi titolo.

Qualora i dipendenti che possiedano i tre requisiti sopra indicati e le valutazioni più elevate siano di entità superiore al limite calcolato sulla base delle risorse disponibili, l'identificazione dei beneficiari avviene secondo l'ordine definito in base al minor numero di assenze effettuate, al netto delle ferie e, in estremo subordine, in base alla maggior anzianità di servizio presso l'Azienda.

Dirigenza Funzioni Locali (ruoli PTA)

La liquidazione del premio avviene in base alle valutazioni della performance più elevate, identificate prendendo in considerazione la % individuale di raggiungimento degli obiettivi di ciascun dirigente in servizio in base all'ordine decrescente delle stesse.

Nel caso in cui il numero di dirigenti con pari % di valutazione sia superiore al numero prefissato per l'accesso alla quota di risultato maggiorata, l'identificazione sarà effettuata sulla base della miglior performance individuale. In caso di ulteriore parità la identificazione verrà motivatamente operata dalla direzione generale adottando criteri di rotazione nel caso di dirigenti che abbiano già beneficiato della maggiorazione. A tale ultimo riguardo si fa riferimento ai precedenti due anni e solo se l'interessato abbia beneficiato della maggiorazione negli stessi anni a parità di merito rispetto ad altri dirigenti e secondo i criteri sopra indicati.

REGOLE OPERATIVE PER L'APPLICAZIONE DEI CRITERI RELATIVI AL FATTORE PRESENZA

- le assenze (eccettuate le ferie, il recupero di ore straordinarie e la fruizione della riserva oraria) effettuate nel corso dell'anno rilevano in termini direttamente proporzionali ai fini della determinazione della quota incentivante per la performance organizzativa;
- tale incidenza viene parzialmente limitata da una franchigia, pari a n. 30 giorni di assenza/anno, entro i cui limiti non si produce alcun effetto;
- la franchigia nella predetta misura viene applicata a fronte della sussistenza del rapporto di lavoro per tutto l'anno; pertanto, in caso di rapporti di lavoro di durata inferiore all'anno (per assunzione o cessazione intervenute nel corso dell'anno) la franchigia viene ridotta in misura direttamente proporzionale a tale durata;
- per i dirigenti ad impegno ridotto la percentuale di riduzione dell'impegno orario lavorativo produce un automatico proporzionamento con esclusivo riferimento alla quota per performance organizzativa dell'incentivo;
- sulla determinazione della quota incentivante per la performance organizzativa le assenze incidono secondo scaglioni di rilevanza (3 e 6 mesi = 50%; tra oltre i 6 e i 9 mesi = 75%; oltre 9 mesi = 100%).